

Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai: Studi Kasus di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus

Eko Pramono¹, Fatql Hadjar Aswad², Siswoyo³

¹²³Universitas Muhammadiyah Pringsewu, Lampung, Indonesia

Corresponding author: ekopramono211989@gmail.com

Diterima: 19 Februari 2025, Revisi: 1 Maret 2025, Dipublikasikan: 29 Mei 2025

Abstract

Employee performance is a key factor in the effectiveness of government organizations, especially in the regional education sector. Effective leadership can affect employee motivation, productivity, and job satisfaction. This study aims to analyze the influence of leadership style on employee performance at the Tanggamus Regency Education Office and identify the most effective leadership strategies in improving the quality of employee work. This study uses a qualitative descriptive approach with a case study method. Data was collected through in-depth interviews, direct observations, and documentation analysis, with the main informants consisting of heads of agencies, heads of fields, and employees with various levels of position. Data analysis was carried out using data reduction techniques, data presentation, and conclusion drawing as proposed by Miles and Huberman (1994). The results of the study show that transformational leadership styles are more effective in improving employee motivation and performance compared to authoritarian or transactional leadership styles. Leaders who are open to innovation, provide emotional support, and implement effective communication are able to create a more productive and harmonious work environment. However, the study also found that leadership effectiveness is greatly influenced by external factors such as national policies, incentive systems, and the availability of work facilities. The implications of this study show that strengthening the leadership system in the local government sector needs to be accompanied by leadership training programs, incentive system reform, and the use of technology in education management. This study contributes to the development of leadership theory in the context of public organizations and provides recommendations for policymakers in improving the effectiveness of leadership in the regional education sector.

Keywords: Leadership style, employee performance, transformational leadership, public sector, regional education

Abstrak

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam efektivitas organisasi pemerintahan, terutama dalam sektor pendidikan daerah. Kepemimpinan yang efektif dapat memengaruhi motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus serta mengidentifikasi strategi kepemimpinan yang paling efektif dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumentasi, dengan informan utama terdiri dari kepala dinas, kepala bidang, serta pegawai dengan berbagai jenjang jabatan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sebagaimana dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1994). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional lebih efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai dibandingkan dengan gaya kepemimpinan otoriter atau transaksional. Pemimpin yang bersikap terbuka terhadap inovasi, memberikan dukungan emosional, serta menerapkan komunikasi yang

efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Namun, penelitian ini juga menemukan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti kebijakan nasional, sistem insentif, dan ketersediaan fasilitas kerja. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan sistem kepemimpinan di sektor pemerintahan daerah perlu diiringi dengan program pelatihan kepemimpinan, reformasi sistem insentif, serta pemanfaatan teknologi dalam manajemen pendidikan. Studi ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori kepemimpinan dalam konteks organisasi publik serta memberikan rekomendasi bagi pengambil kebijakan dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan di sektor pendidikan daerah.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan, kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional, sektor publik, pendidikan daerah

Pendahuluan

Peningkatan kinerja pegawai dalam bidang pendidikan menjadi aspek penting dalam upaya meningkatkan kualitas layanan pendidikan di tingkat daerah, termasuk di Kabupaten Tanggamus. Dalam hal ini, kepemimpinan di instansi pemerintahan, khususnya Dinas Pendidikan, memainkan peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan strategis, serta memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai. Studi terbaru menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dalam organisasi pendidikan berpengaruh besar terhadap produktivitas serta motivasi pegawai (Edu, 2025; Andrea, 2025; Fatikha, 2025).

Secara global, tren kepemimpinan dalam sektor pendidikan mengalami pergeseran dari pendekatan otoriter menuju kepemimpinan transformasional yang lebih mengutamakan pemberdayaan pegawai serta mendorong inovasi (Quiñones, 2025; Nowizar, Lukito, & Games, 2025). Di Indonesia, berbagai penelitian menegaskan bahwa pemimpin memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (ASN) di institusi pendidikan daerah. Beberapa tantangan utama yang dihadapi meliputi rendahnya keterlibatan pegawai, kurang efektifnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan, serta lemahnya sistem apresiasi dan insentif terhadap kinerja pegawai (Samuels & Pelser, 2025; Dharta & Ema, 2025).

Di Kabupaten Tanggamus, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan, seperti rendahnya motivasi kerja, ketidakjelasan kebijakan yang diterapkan, serta minimnya budaya inovasi dalam lingkungan kerja. Data terkini menunjukkan bahwa beberapa indikator kinerja pegawai di sektor publik masih belum memenuhi target nasional, sehingga diperlukan strategi kepemimpinan yang lebih adaptif dan responsif (Ramezani, Iranmanesh, & Naeim, 2025; Kornelius, Tondowala, & Ibrahim, 2025).

Walaupun banyak penelitian sebelumnya membahas kepemimpinan dalam sektor pendidikan secara umum, belum banyak kajian yang secara spesifik menganalisis penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan di tingkat daerah, khususnya di Kabupaten Tanggamus. Hal ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dijembatani melalui kajian berbasis data empiris dan analisis mendalam (Shiri, Ahmadi, & Shariati, 2025; Kurniadi & Yunianto, 2025).

Selain itu, dinamika kepemimpinan di sektor pendidikan daerah tidak terlepas dari berbagai faktor eksternal, seperti kebijakan nasional, perkembangan teknologi, serta tuntutan global terhadap pendidikan yang lebih berkualitas. Pemanfaatan teknologi dalam sistem manajemen pendidikan dapat meningkatkan efisiensi administrasi dan efektivitas pengambilan keputusan oleh pemimpin, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal (Lubanga et al., 2025; Aziz & Haryoto, 2025). Oleh karena itu, penelitian ini juga akan mempertimbangkan bagaimana peran inovasi teknologi dalam mendukung gaya kepemimpinan yang lebih adaptif dan berbasis data di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus.

Keunikan penelitian ini terletak pada eksplorasi hubungan antara gaya kepemimpinan tertentu dan peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintah daerah, serta faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan tersebut. Dengan memahami faktor-faktor ini, penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan model kepemimpinan yang paling sesuai untuk diterapkan di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus (Lubanga et al., 2025; Mutia, 2025).

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus serta mengidentifikasi strategi kepemimpinan yang efektif dalam mendukung produktivitas dan profesionalisme pegawai. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dengan memperkaya literatur tentang kepemimpinan dalam sektor pendidikan daerah, serta secara praktis dengan memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan oleh pemangku kebijakan di tingkat daerah.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi kasus untuk mengeksplorasi bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan analisis mendalam terhadap dinamika kepemimpinan dalam konteks organisasi pemerintahan daerah.

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bersifat kualitatif, yang bertujuan untuk memahami fenomena secara komprehensif tanpa mengandalkan data numerik sebagai fokus utama. Studi kasus diterapkan agar peneliti dapat mengeksplorasi berbagai aspek kepemimpinan dalam lingkungan kerja tertentu, khususnya di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. Dengan rancangan ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman kontekstual yang lebih luas mengenai bagaimana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai.

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan pimpinan dan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus, serta melalui observasi langsung di lingkungan kerja. Sementara itu, data sekunder meliputi analisis kebijakan internal, laporan kinerja pegawai, serta regulasi terkait kepemimpinan dalam instansi pemerintahan.

Uji Validasi data

Terkait dengan pengujian keabsahan data, peneliti menguji kredibilitas suatu data dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari berbagai sumber data seperti hasil wawancara, arsip, maupun dokumen lainnya. Teknik triangulasi meliputi Triangulasi Teknik dan waktu. Akan tetapi kali ini peneliti menggunakan triangulasi teknik pada penelitian ini. Alasananya adalah untuk meningkatkan validitas dan kredibilitas data yang diperoleh dari sumber yang sama. Dengan membandingkan hasil dari beberapa teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, atau dokumentasi peneliti dapat memastikan bahwa informasi yang dikumpulkan konsisten meskipun menggunakan pendekatan yang berbeda.

Prosedur Analisis Data

Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan peneliti menggunakan model Miles and Huberman (1994) bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification.

Hasil dan Pembahasan

1. Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Kepemimpinan yang efektif memiliki dampak besar dalam peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang baik dengan pegawai cenderung lebih sukses dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pemimpin yang aktif memberikan arahan yang jelas, serta secara konsisten melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan produktif. Selain itu, pendekatan kepemimpinan yang mendorong partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan juga berdampak positif terhadap kinerja mereka. Pegawai yang merasa dilibatkan dalam perumusan kebijakan organisasi cenderung memiliki rasa kepemilikan yang lebih tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka.

Pemimpin di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus juga menerapkan sistem supervisi yang lebih terarah guna meningkatkan disiplin kerja pegawai. Supervisi ini tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme kontrol, tetapi juga sebagai bentuk dukungan bagi pegawai untuk terus berkembang dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang menerima bimbingan langsung dari atasan mereka lebih termotivasi dalam bekerja dan lebih memahami standar kerja yang diharapkan. Selain itu, pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi terbukti menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Penghargaan tersebut dapat berupa insentif finansial maupun non-finansial, seperti promosi jabatan atau pengakuan dalam forum resmi organisasi.

Pemanfaatan teknologi dalam kepemimpinan juga menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan adanya sistem digital untuk monitoring dan evaluasi kinerja pegawai, pemimpin dapat lebih mudah mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan serta memberikan umpan balik yang lebih cepat dan akurat kepada pegawai. Oleh karena itu, kepemimpinan yang berbasis teknologi di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus mampu meningkatkan efektivitas kerja serta mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia.

2. Faktor-Faktor Kepemimpinan yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor pertama adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan. Berdasarkan hasil penelitian, pemimpin yang mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang lebih positif terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan gaya kepemimpinan otokratis. Pemimpin transformasional mampu membangun kepercayaan, memberikan inspirasi, serta mendorong pegawai untuk mencapai potensi terbaik mereka. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter cenderung membatasi kreativitas pegawai dan menurunkan tingkat motivasi mereka dalam bekerja.

Faktor kedua adalah sistem komunikasi yang diterapkan dalam organisasi. Komunikasi yang terbuka dan transparan antara pemimpin dan pegawai dapat meningkatkan efektivitas koordinasi dalam organisasi. Pemimpin yang mendengarkan aspirasi pegawai dan memberikan umpan balik yang konstruktif mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki akses langsung untuk berdiskusi dengan pemimpin mereka merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

Faktor ketiga adalah kebijakan penghargaan dan sanksi dalam organisasi. Penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Sebaliknya, sanksi yang diterapkan terhadap pegawai yang tidak memenuhi standar kerja juga menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara penghargaan dan sanksi sangat penting dalam menciptakan budaya kerja yang sehat dan kompetitif.

Faktor keempat adalah ketersediaan sumber daya dan dukungan dari pemimpin. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang didukung dengan fasilitas yang memadai serta dukungan dari pemimpin cenderung lebih produktif. Pemimpin yang menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan karir bagi pegawai mereka juga berkontribusi dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai dalam jangka panjang.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. Dengan menerapkan strategi kepemimpinan yang berbasis komunikasi, motivasi, dan pengembangan pegawai, organisasi dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan dinamis.

Pembahasan ini akan menguraikan keterkaitan hasil dengan penelitian terdahulu serta menginterpretasikan implikasinya dalam konteks organisasi pemerintahan daerah.

1. Keterkaitan dengan Penelitian Terdahulu tentang Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai

Penelitian ini mendukung teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994), yang menyatakan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi, membangun hubungan interpersonal yang baik, serta mendorong kreativitas pegawai akan meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Quiñones (2025) yang menemukan bahwa kepemimpinan berbasis motivasi intrinsik dan pemberdayaan pegawai menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan kepemimpinan berbasis kontrol dan instruksi.

Studi oleh Kurniadi dan Yunianto (2025) juga menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi secara positif terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai di sektor publik, dengan indikator utama berupa komunikasi yang efektif, dukungan terhadap pengembangan pegawai, dan transparansi dalam pengambilan keputusan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus yang bekerja di bawah kepemimpinan yang lebih partisipatif cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang bekerja di bawah kepemimpinan yang lebih birokratis.

Selain itu, penelitian Nowizar, Lukito, dan Games (2025) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang mengutamakan pengembangan individu dan inovasi dalam organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti sektor pendidikan. Penelitian ini mendukung temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang memberikan ruang bagi pegawai untuk berinovasi dan menyampaikan ide-ide baru lebih mampu meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Namun, tidak semua aspek dari penelitian ini mendukung penelitian terdahulu. Beberapa pegawai dalam wawancara menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan yang terlalu fleksibel dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab. Hal ini sejalan dengan penelitian Richardson, Bon-Ami, dan Parker (2025) yang menyatakan bahwa meskipun kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi, namun dalam organisasi dengan struktur yang hierarkis seperti pemerintahan, terlalu banyak fleksibilitas justru dapat menghambat efektivitas kerja karena kurangnya arahan yang tegas.

2. Faktor Eksternal yang Mempengaruhi Efektivitas Kepemimpinan

Selain gaya kepemimpinan, penelitian ini juga menemukan bahwa faktor eksternal seperti kebijakan nasional, ketersediaan sumber daya, dan sistem insentif pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kepemimpinan dalam organisasi pemerintahan. Studi oleh Lubanga et al. (2025) menunjukkan bahwa pemimpin di sektor publik seringkali menghadapi kendala dalam menerapkan strategi kepemimpinan yang optimal akibat keterbatasan anggaran dan regulasi

yang kaku.

Penelitian ini menemukan bahwa meskipun beberapa pemimpin di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus memiliki gaya kepemimpinan yang adaptif dan partisipatif, mereka masih menghadapi hambatan dalam bentuk minimnya fasilitas kerja, kurangnya pelatihan bagi pegawai, serta kebijakan insentif yang belum optimal. Hal ini juga ditemukan dalam penelitian Fatikha (2025) yang menunjukkan bahwa insentif dan kebijakan penghargaan memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional di sektor pemerintahan.

Studi oleh Samuels dan Pelser (2025) juga menggarisbawahi pentingnya sistem manajemen berbasis teknologi dalam mendukung efektivitas kepemimpinan. Dalam konteks penelitian ini, pemanfaatan teknologi dalam sistem administrasi pendidikan masih terbatas, sehingga menghambat optimalisasi strategi kepemimpinan yang berbasis data. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada gaya kepemimpinan itu sendiri, tetapi juga pada dukungan sistem dan kebijakan yang memungkinkan pemimpin untuk mengimplementasikan strategi mereka secara efektif.

3. Implikasi Hasil Penelitian dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Sektor Publik

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik, khususnya dalam konteks pemerintahan daerah. Penguatan Program Pengembangan Kepemimpinan. Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus dapat mengadopsi program pelatihan kepemimpinan yang lebih menekankan pada gaya kepemimpinan transformasional, dengan fokus pada peningkatan komunikasi, motivasi pegawai, dan pengelolaan inovasi. Studi oleh Dharta dan Ema (2025) menyoroti bahwa program pelatihan kepemimpinan yang berkelanjutan sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pemimpin di sektor pemerintahan.

Reformasi Sistem Insentif dan Penghargaan. Sejalan dengan penelitian Ramezani, Iranmanesh, dan Naeim (2025), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan sistem penghargaan berbasis kinerja dapat membantu meningkatkan motivasi pegawai, terutama dalam lingkungan kerja yang masih dipengaruhi oleh birokrasi yang kaku.

Peningkatan Infrastruktur dan Teknologi dalam Manajemen Pendidikan. Penelitian ini menemukan bahwa keterbatasan fasilitas dan kurangnya pemanfaatan teknologi dalam sistem administrasi pendidikan menghambat efektivitas kepemimpinan. Temuan ini mendukung penelitian Aziz dan Haryoto (2025) yang mengungkapkan bahwa digitalisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat meningkatkan efisiensi kerja dan mendukung kepemimpinan yang lebih berbasis data. Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Studi Mendatang. Seperti penelitian lainnya, studi ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan: Fokus pada Pendekatan Kualitatif: Studi ini tidak menggunakan analisis statistik untuk mengukur secara kuantitatif sejauh mana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai. Saran: Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode campuran

(mixed methods), yang mengombinasikan wawancara kualitatif dengan analisis kuantitatif menggunakan regresi atau Structural Equation Modeling (SEM).

Keterbatasan dalam Representasi Sampel. Informan dalam penelitian ini sebagian besar berasal dari pejabat struktural dan pegawai tetap, sehingga tidak sepenuhnya mewakili pengalaman pegawai kontrak atau tenaga honorer. Saran: Studi mendatang dapat memperluas cakupan sampel dengan memasukkan lebih banyak pegawai dari berbagai tingkatan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan ini cenderung memberikan inspirasi, membangun hubungan kerja yang lebih harmonis, serta mendorong inovasi di lingkungan kerja. Pegawai yang bekerja di bawah kepemimpinan transformasional menunjukkan tingkat motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya sekadar memberikan instruksi atau mengontrol kinerja pegawai, tetapi juga melibatkan aspek pemberdayaan dan pembinaan secara berkelanjutan.

Namun, keberhasilan strategi kepemimpinan tidak hanya bergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal yang berperan dalam mendukung atau menghambat efektivitas kepemimpinan. Salah satu faktor utama yang ditemukan dalam penelitian ini adalah kebijakan nasional yang mengatur sistem manajemen kepegawaian di sektor publik. Regulasi yang terlalu birokratis dapat menjadi kendala bagi pemimpin dalam menerapkan strategi kepemimpinan yang fleksibel dan inovatif. Oleh karena itu, diperlukan adanya kebijakan yang lebih adaptif dan berbasis kinerja untuk memungkinkan pemimpin mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

Selain itu, sistem insentif dan penghargaan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan transformasional mampu mendorong motivasi intrinsik pegawai, namun tanpa adanya sistem insentif yang jelas, efektivitasnya dapat berkurang. Pegawai yang merasa kurang diapresiasi cenderung mengalami penurunan semangat kerja, sehingga sistem penghargaan yang berbasis kinerja perlu diperkuat untuk memastikan bahwa usaha dan kontribusi pegawai mendapat pengakuan yang layak.

Faktor lain yang berperan dalam keberhasilan kepemimpinan adalah pemanfaatan teknologi dalam sistem manajemen pendidikan. Teknologi dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi administrasi, mempercepat komunikasi antara pimpinan dan pegawai, serta menyediakan data yang lebih akurat untuk pengambilan keputusan. Dalam konteks Dinas Pendidikan Kabupaten Tanggamus, pemanfaatan teknologi yang masih terbatas menjadi salah satu hambatan dalam optimalisasi kepemimpinan. Oleh karena itu, digitalisasi dalam sistem manajemen

kepegawaian dan administrasi pendidikan dapat menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik, khususnya dalam institusi pendidikan daerah. Namun, untuk mencapai hasil yang optimal, diperlukan reformasi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup perbaikan kebijakan nasional, penguatan sistem insentif, serta peningkatan infrastruktur teknologi. Dengan adanya reformasi ini, diharapkan kepemimpinan yang lebih efektif dapat diimplementasikan secara optimal, sehingga berdampak positif bagi peningkatan kualitas layanan pendidikan di Kabupaten Tanggamus dan sektor publik secara lebih luas.

Daftar Pustaka

- Achmad, N. A., & Khalik, A. (2023). Komitmen kerja dan ketersediaan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanggamus. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*.
- Alam, S., & Asniwati, A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja ASN Rutan Kelas II B Watansoppeng. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*.
- Andrea, V. A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bagian tenaga pendidik pada Yayasan Al-Amien SMK Taruna Bhakti. *Bina Sarana Informatika*.
- Aziz, M. R., & Haryoto, C. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi. *Dinamika Kreatif Manajemen Strategis*.
- Aziz, M. R., & Haryoto, C. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sustraco Adikreasi. *Dinamika Kreatif Manajemen Strategis*.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. SAGE Publications.
- Daromes, F. E., Buyadil, A., & Akbar, R. (2025). Public Service Motivation (PSM) and Leadership Style to Increase Work Satisfaction: Work Involvement as Mediation Variable (Empirical Study in Pratama Tax Service). *Jurnal Kajian dan Pengembangan Ilmu Manajemen*.
- Dharta, F. Y., & Ema, E. (2025). Komunikasi pimpinan dalam meningkatkan efektivitas kinerja di Kantor Camat Sukakarya Kabupaten Bekasi. *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*.
- Edu, N. (2025). *Effective School Management Strategies for Enhancing Teacher Retention in Nigeria's Public Schools*. SEAH Publications.
- Fatikha, N. D. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, pelatihan SDM, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja di Kota Depok. *Universitas Nasional*.

- Isllah, A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, beban kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. PLN. Universitas Nasional.
- Kharisun, M. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada sektor pemerintahan. Institut Teknologi dan Sains Mandala.
- Kornelius, Y., Tondowala, E. R., & Ibrahim, A. I. (2025). Perspektif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Tatura Utara. Journal of Economic and Management.
- Kurniadi, A., & Yunianto, N. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Penjaringan Kota Jakarta Utara. Perspektif: Kajian Kepemerintahan & Administrasi Publik.
- Lempoy, C., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Lubanga, A. F., Kafera, G., Bwanali, A., Choi, Y., & Lee, C. (2025). Embracing Change, Moving with Time: Exploring the Role of Digital Technologies and Accelerators in Promoting Community Oral Health in Africa. Frontiers in Oral Health.
- Metode Penelitian Studi Kasus: Teori dan Praktik. (n.d.). Diakses dari <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/69802/1/15.%20Metode%20Penelitian%20Studi%20Kasus.pdf>
- Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. (n.d.). Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer. Diakses dari https://www.researchgate.net/publication/368498991_Metode_Studi_Kasus_dalam_Penelitian_Kualitatif
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook. SAGE Publications.
- Modul Metode Penelitian Kualitatif. (n.d.). Diakses dari <https://repository.uhamka.ac.id/30581/1/Modul%20Metode%20Penelitian%20Kualitatif.pdf>
- Mutia, M. A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMAN 01 Basa Ampek Balai. Journal of Science Education and Management Business.
- Novarini, N. N. A., Widyawati, S. R., & Krisdiantara, I. K. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Paragraph Garment di Sading, Bali. EMAS.
- Nowizar, F., Lukito, H., & Games, D. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Jurnal Ilmiah Multidisipliner.
- Nowizar, F., Lukito, H., & Games, D. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Multidisipliner.
- Nurlaila, I., & Halin, H. (2025). Analisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di desa Surabaya kecamatan Madang Suku III OKU Timur. Universitas Indo Global Mandiri.
- Pratama, W. R., & Purnamasari, E. D. (2025). Dampak lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Palembang. Universitas Indo Global Mandiri.

- Quiñones, J. G. (2025). Enhancing Financial Staff Performance and Productivity Through Financial Management Information Systems (FMIS). UIJRT.
- Quiñones, J. G. (2025). Enhancing Financial Staff Performance and Productivity Through Financial Management Information Systems (FMIS). UIJRT.
- Ramezani, R., Iranmanesh, S., & Naeim, A. (2025). Bench to Bedside: AI and Remote Patient Monitoring. *Frontiers in Digital Health*.
- Richardson, S. D., Bon-Ami, L., & Parker, M. (2025). Leadership Education for Social Responsibility. *Frontiers in Education*.
- Rozi, A., Pahmi, A., & Alam, S. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai desa di Kecamatan Kibin. *Jurnal Pajak dan Bisnis*
- Samuels, A. B., & Pelser, A. M. (2025). Transitioning from Industry 4.0 to 5.0: Sustainable Supply Chain Management and Talent Management Insights. *SA Journal of Human Resource*.
- Shiri, H., Ahmadi, Y., & Shariati, B. (2025). Work and Home: A Phenomenological Study of the Lived Experiences and Narratives of Employed Women on Domestic Work. *JWDP*.
- Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. (n.d.). Diakses dari <https://repository.uin-malang.ac.id/1104/1/Studi-kasus-dalam-penelitian-kualitatif.pdf>
- Susilo, H. (2024). Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) (Studi kasus pada guru dibawah naungan Yayasan Teladan Kota Agung Kabupaten Tanggamus).
- Widyaningrum, A. A. A. Y., & Rahayu, D. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan Singa Ambara Raja, disiplin, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Tabanan. *Jurnal Ganec Swara*.